

Berne, le 17 août 2023

Conférence de presse Travail.Suisse – Greta Gysin, présidente de transfair
Seul le texte prononcé fait foi.

LE POUVOIR D'ACHAT DU PERSONNEL DU SERVICE PUBLIC DOIT ÊTRE MAINTENU

Les prévisions font état d'un renchérissement annuel moyen supérieur à 2 pourcent pour 2023. Le renchérissement avait déjà atteint 2,8 pourcent en 2022. Même si les résultats des négociations salariales dans le service public ont été majoritairement satisfaisants l'an passé, aucune branche n'a intégralement compensé le renchérissement. C'est pourquoi transfair demande la compensation totale du renchérissement 2023 et le versement du solde du renchérissement 2022.

Le renchérissement en Suisse reste plutôt élevé. Après un renchérissement annuel moyen de 2,8 pourcent en 2022, les prévisions pour 2023 se situent de nouveau à plus de 2 pourcent. La situation financière reste donc tendue et la vie devient de plus en plus chère en Suisse. Le personnel du service public le ressent également. La hausse des loyers, mais aussi l'augmentation sans fin des primes d'assurance maladie creusent des trous dans le porte-monnaie.

L'année dernière, transfair a négocié des résultats salariaux en grande partie satisfaisants dans ses branches, mais le renchérissement n'a été entièrement compensé dans aucune branche. Ainsi, la situation financière du personnel du service public s'aggrave encore. Et ce, bien que les exigences envers les employé-e-s augmentent : les réorganisations permanentes, le manque de main-d'œuvre qualifiée ainsi que diverses mesures d'économies entraînent une charge de travail croissante. Plus de stress et plus de travail sans compenser le renchérissement et donc sans maintenir le pouvoir d'achat du personnel, ce n'est pas acceptable pour transfair. C'est pourquoi, cette année, les négociations salariales se concentrent clairement sur le maintien du pouvoir d'achat du personnel du service public, c'est-à-dire sur la compensation intégrale du renchérissement.

Poste/Logistique : le renchérissement en point de mire

Pour 2023, 2,5 pourcent ont été négociés à la Poste pour les mesures salariales générales et individuelles. Les bas et moyens salaires ont profité d'augmentations générales plus importantes, tandis que plus de moyens étaient disponibles pour des augmentations individuelles des salaires plus élevés.

Le résultat d'exploitation 2022, à mi-parcours de la stratégie « Poste de demain » présente des valeurs tout à fait solides. Certes, avec 358 millions de francs, le résultat de la Poste est inférieur à celui de l'excellente année précédente, mais cela est dû avant tout aux crises des dernières années, comme le montrent les fluctuations des volumes de colis et de lettres. C'est pourquoi transfair tient à ne pas charger la Poste de manière disproportionnée et à présenter des revendications salariales réalistes. Il s'agit de compenser l'augmentation des dépenses que doit assumer le personnel, notamment la hausse des loyers et des primes d'assurance maladie.

Les employé-e-s de la Poste font preuve chaque jour d'un engagement sans faille dans des conditions de travail parfois difficiles. Et ce, bien qu'ils ressentent directement la pression financière de l'entreprise dans certains domaines. Qu'il s'agisse du manque de sécurité de planification à l'unité Services logistiques, responsable entre autres de la logistique du courrier, des journaux et des colis, ou de la pression accrue chez RéseauPostal dans les filiales des régions.

C'est pourquoi transfair demande la compensation du renchérissement dans sa branche Poste/Logistique.

ICT : le personnel doit aussi profiter des bons résultats d'exploitation

En 2023, Swisscom a augmenté sa masse salariale de 2,6 pourcent, dont 1,3 pourcent pour des mesures générales. Le reste a été alloué à des augmentations salariales individuelles. Une part plus importante de la masse salariale a été octroyée aux salaires plus bas qu'aux revenus plus élevés.

Tandis que transfair salue une répartition solidaire de la masse salariale, la part générale de 1,3 pourcent était clairement trop faible face à un renchérissement annuel de 2,8 pourcent. En particulier au vu des résultats d'exploitation positifs répétés de Swisscom. Le rapport annuel 2022 fait état d'une augmentation du chiffre d'affaires, de l'EBITDA ainsi que du bénéfice net, et les perspectives pour 2023 sont encourageantes.

Néanmoins, les mesures salariales pour 2023 se sont avérées plutôt modestes. Cela ne doit pas se répéter en 2024. Surtout dans la branche ICT, les employeurs doivent créer des conditions de travail intéressantes pour continuer à attirer du bon personnel. Déjà maintenant, les emplois restent vacants plus longtemps qu'à l'habitude, ce qui fait que le personnel en place doit assumer davantage de tâches. Cette charge est encore aggravée par la pression constante d'adaptation en raison de la numérisation et des réorganisations. Compte tenu de ces charges supplémentaires et des bons résultats commerciaux, transfair estime qu'il est juste de faire participer le personnel au succès de l'entreprise et de le valoriser avec une augmentation salariale correspondante.

C'est pourquoi transfair demande dans sa branche ICT la compensation du renchérissement 2023, y compris le solde du renchérissement 2022.

Administration publique : pas d'économies sur le dos du personnel

Dans son budget 2023, la Confédération avait alloué 2 pourcent à la compensation du renchérissement. En raison des prévisions de renchérissement élevées en 2022, les partenaires sociaux et l'ancien conseiller fédéral Ueli Maurer s'étaient finalement mis d'accord sur une compensation du renchérissement de 2,5 pourcent. Pour la différence de 0,5 pourcent, un crédit supplémentaire a dû être demandé au parlement. Lors de la session d'été, le parlement a rejeté ce crédit. De ce fait, les offices doivent financer eux-mêmes ce 0,5 pourcent en faisant des économies, ce qui augmente une nouvelle fois la pression sur le personnel. La situation est encore aggravée par l'état des finances fédérales. Pour 2022, la Confédération affichait un déficit de plusieurs milliards. Afin d'éponger le déficit structurel existant, la Confédération fait des économies, notamment dans le domaine du personnel. Il est prévu d'économiser 0,5 milliard de CHF sur les crédits du personnel et d'équipement, ce qui entraîne des réductions à hauteur de 2 pourcent.

Ainsi, le personnel de la Confédération en fait toujours plus avec toujours moins de ressources, et le département des finances se montre de moins en moins disposé à compenser le renchérissement. Cela ne peut pas continuer ainsi : la compensation du renchérissement a toujours été considérée par la Confédération comme la base d'un bon employeur. L'administration fédérale doit rester attractive, notamment dans une période de pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

C'est pourquoi transfair demande pour 2024 la compensation du renchérissement 2023 ainsi que la compensation du renchérissement dû pour l'année précédente, au sein de l'administration fédérale et dans le domaine des EPF.

Transports publics : situation financière toujours tendue

L'an passé, transfair s'est mis d'accord avec les CFF et CFF Cargo sur une augmentation de la masse salariale de 3,3 pourcent au total. Les CFF et CFF Cargo ont alloué 1,8 pourcent à des augmentations générales et 1 pourcent à des augmentations individuelles. 0,5 pourcent a été versé sous forme de primes uniques. En raison de la situation financière tendue des CFF, notamment du fait de la hausse des prix de l'énergie et d'un nombre toujours réduit de voyageurs, transfair s'est montré satisfait du résultat.

Selon les indications des CFF, la situation s'est quelque peu détendue et le nombre de personnes voyageant en train a de nouveau nettement augmenté, ce qui renforce les recettes. En outre, transfair a pris connaissance des augmentations de prix dans les TP, justifiées en partie par la hausse des coûts salariaux. Malheureusement, ces lueurs d'espoir sont contrebalancées par une réduction prévue par la Confédération des indemnités pour le transport régional de voyageurs à partir de 2024, ce qui est inacceptable pour transfair. Même si la situation financière ne s'améliore que lentement, c'est grâce au personnel que les TP sont exploités de manière exemplaire. En effet, la satisfaction des clients et la ponctualité restent très bonnes. Pour que cela perdure, le personnel doit être apprécié à sa juste valeur, ce qui n'est malheureusement pas toujours le cas : les situations de harcèlement, les menaces et les voies de fait restent à un niveau élevé. En outre, le personnel est soumis à une pression supplémentaire en raison de la multiplication de longs tours de service.

En tenant compte de tous les facteurs, transfair exige des entreprises de TP la compensation du renchérissement 2023 ainsi que l'octroi du solde du renchérissement 2022. En outre, il convient de prévoir les moyens nécessaires pour alimenter les systèmes salariaux.

En résumé, pour transfair, la compensation intégrale du renchérissement est clairement au centre des négociations salariales de cette année, afin que le pouvoir d'achat du personnel du service public soit maintenu.

Pour de plus amples renseignements :

Greta Gysin, présidente de transfair, 079 409 33 10.